

“FRÁGIL, SINTO-ME FRÁGIL”: VULNERABILIDADES DO TELETRABALHADOR

SUSANA FERREIRA DOS SANTOS*
INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

RESUMO

Alguns direitos dos teletrabalhadores são vulneráveis, pela sua potencial falta de efetividade. Daremos enfoque ao tempo de trabalho, uma vez que existem muitas opressões à exequibilidade das regras relacionadas com os limites máximos do período normal de trabalho, situações duvidosas de tempo de trabalho ou tempo de descanso, o que significa que está em causa o próprio controlo do tempo de trabalho, assim como o cumprimento da obrigação em manter um registo dos tempos de trabalho. O exercício dos direitos coletivos é também instável, bem como o poder de negociação dos teletrabalhadores, no contexto das estruturas de representação coletiva. Será ainda abordada a delicada temática sobre a segurança e saúde no trabalho e sobre o regime dos acidentes de trabalho, reflexão obrigatória, até porque na modalidade de teletrabalho domiciliário, o local de trabalho do trabalhador é o seu próprio domicílio.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho; Globalização; Tecnologias da informação e comunicação; organização do trabalho.

ABSTRACT

Some teleworkers' rights are vulnerable, because of their potential lack of effectiveness. We will focus on working time, as there are many oppressions to the feasibility of the rules related to the maximum limits of the normal working period: dubious situations related to working time or a rest period, which means that is at stake the control of the working time; as well as the compliance with the obligation to maintain a record of working time. The exercise of collective rights is also unstable, as well as the bargaining power of teleworkers, in the context of the structures of the industrial relations. It will be also addressed the delicate issue of occupational safety

and health and the system of occupational accidents, mandatory reflection, even because in home-based telework, the worker's workplace is his/her own home.

KEYWORDS

Telework; Globalisation; Information and communication technologies; Work organisation.

INTRODUÇÃO

No teletrabalho, o trabalho é realizado à distância, isto é, fora das instalações do empregador, recorrendo de forma intensa às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), pelas quais as partes estabelecem uma conexão e comunicam¹. A utilização das TIC é condição *sine qua non* para a existência do teletrabalho². Na prestação subordinada de teletrabalho terá que existir uma conexão entre empregador e trabalhador durante o período de trabalho, reveladora da subordinação virtual, processando eletronicamente a informação e mediante a utilização permanente de meios de telecomunicação (Santos, 2017: 650-651).

O princípio da igualdade de tratamento é perentório ao afirmar que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos dos trabalhadores que executam a sua atividade nas instalações do empregador. Esta máxima, preconizada pelo Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho³ e pelo respetivo regime jurídico português⁴, é frágil e instável, pela sua débil efetividade. Questões como o controlo do tempo de trabalho de um teletrabalhador, a efetivação dos seus direitos coletivos e o cumprimento das regras sobre a matéria de segurança e saúde no trabalho são delicadas e exigem uma cuidada reflexão.

* Professora adjunta na Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo, do Instituto Politécnico de Bragança. Licenciada em Direito e Mestre em Ciências Jurídico-Civilísticas pela Universidade Católica Portuguesa, no Porto. Doutorada em Direito Privado pela Faculdade de Direito da Universidade da Corunha. susanafs@ipb.pt.

1. TEMPO DE TRABALHO

Os teletrabalhadores estão sujeitos aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal, de acordo com o princípio da igualdade já referenciado. Na prática, existe muito ceticismo na concretização de variados direitos: não se perderá a exequibilidade da proteção na parentalidade? Alguns direitos, tais como licença parental, dispensas para consultas pré-natais ou para amamentação ou aleitação, faltas para assistência a filho, entre outros, não estarão ameaçados? A nosso ver, a contratação coletiva tem, neste âmbito, um papel crucial, de modo a contornar as dificuldades de aplicação daquelas regras. A solução poderá passar pelo estabelecimento de limites temporais, estatuidos soluções equilibradas, tendo em conta as especificidades da atividade de determinado teletrabalhador e tendo como barreira as regras legais imperativas⁵.

Nem todas as atividades teletrabalháveis poderão disfrutar da flexibilidade, uma característica frequentemente intrínseca ao teletrabalho, uma vez que o empregador poderá exigir que o teletrabalhador esteja disponível e que cumpra o horário de trabalho seguido nas suas instalações. Não obstante, em regra, o teletrabalhador realiza a sua atividade por objetivos, gerindo e organizando o seu tempo de trabalho como bem entende, sendo apenas relevante que cumpra as metas estabelecidas pelo empregador. Em consequência, tal poderá, eventualmente, significar um desrespeito pelas regras sobre o tempo de trabalho, respetivos períodos normais de trabalho, intervalos de descanso e descansos diários. Por outras palavras, poderá ser difícil conciliar a flexibilidade com o cumprimento da lei. De facto, o setor terciário da economia incrementou o aparecimento de trabalhadores com grande autonomia, “atenuando-se a conotação meramente quantitativa da prestação de trabalho” e inverte-se o paradigma de horário de trabalho clássico e geral para um horário variável e individual (Thibault Aranda, 2000: 80-83). Nos casos em que não seja estipulado um horário rígido, será importante estabelecer-se contratualmente um determinado período em que o empregador poderá contactar o trabalhador; nestas situações, o teletrabalhador pode nem sequer estar a trabalhar naquele intervalo de tempo, mas terá que estar disponível.

Assim sendo, poderão existir situações de “toxicomania numérica”, isto é, um descomedimento do trabalho, prática cada vez mais comum em inúmeras estruturas empresariais. As tecnologias proporcionam comunicações fáceis e rápidas, permitindo que os trabalhadores estejam “permanentemente acessíveis” (presença *online* permanente), alterando profundamente as relações laborais no que respeita ao tempo de trabalho, não se diferenciando de forma clara entre o tempo de trabalho propriamente dito e o tempo para outras atividades (Isabelle de Benalcázar referida em Moreira, 2011: 27). A “toxicomania numérica” é, deste modo, incrementada pela chamada “teledisponibilidade”⁶, em que, à distância de um clique, os meios tecnológicos proporcionam uma comunicação fácil entre a entidade empregadora e o trabalhador, podendo este ser instruído a qualquer hora do dia, com uma simples chamada telefónica ou uma videochamada, uma mensagem pelo *short message service* ou por *e-mail*. Por estas razões, fala-se de um novo “direito de privacidade do século XXI” (Moreira, 2012: 967)⁷, que representa o direito à desconexão dos trabalhadores, sejam trabalhadores clássicos, sejam teletrabalhadores, a bem da sua saúde física e psicológica, a bem da sua vida pessoal e familiar.

1.1. Tempo de trabalho ou tempo de descanso?

A existência de limites à duração do trabalho “constitui uma salvaguarda necessária da personalidade e dignidade do trabalhador” (Leitão, 2012: 249-250) e é uma imposição constitucional⁸. Em primeiro lugar, há que entender o conceito de tempo de trabalho e como se faz a sua contagem. Na Diretiva 2003/88/CE, que reuniu duas diretivas⁹, o tempo de trabalho é definido como o período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição do empregador e no exercício da sua atividade, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional. Desta forma, considera-se período de descanso o tempo que não se inclua na noção de tempo de trabalho. O legislador português utilizou aquele duplo critério, em que tempo de trabalho será “qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador exerce a sua atividade ou permanece adstrito à realização da prestação”¹⁰.

Parece-nos, assim, que a teledisponibilidade assume contornos diversos consoante a modalidade do contrato de trabalho e será mais facilmente compatível com um contrato de trabalho a tempo completo e com exclusividade na prestação da atividade; e de difícil conciliação com contratos de trabalho a tempo parcial e situações de pluriemprego. Para todos os efeitos, a teledisponibilidade conta para efeitos da contagem do tempo de trabalho? Tendo em conta a definição de tempo de trabalho, parece-nos que não. Em contrapartida, não é verdadeiramente tempo livre, uma vez que os comportamentos pessoais dos teletrabalhadores estão condicionados pela situação de disponibilidade e de um eventual regresso ao trabalho, a qualquer momento, em qualquer local (e nesta situação não há quaisquer dúvidas de que esse tempo será tempo de trabalho). Estamos, assim, perante um tempo híbrido: não é tempo de trabalho, mas não é de veras tempo de descanso, daí que Alain Supiot fale num “*tertium genus*” (referido por Thibault Aranda, 2000: 93). Compreende-se assim a tomada de posição de Thibault Aranda (*idem*: 96), que assume a necessidade de regulação, por lei ou por convenção coletiva, dos limites temporais e da respetiva retribuição da teledisponibilidade (...).

1.2. Algumas Reflexões sobre o tempo de trabalho

Existem inúmeros aspetos da vida laboral de um teletrabalhador que em nada diferem dos de um trabalhador do modelo clássico. Começando pelo trabalho noturno, na hipótese de se estar perante um teletrabalhador com um horário flexível, que trabalha por objetivos e que prefira realizar a sua atividade à noite, não será, com certeza, considerado um trabalhador noturno¹¹. Nestes casos, a razão para um acréscimo de retribuição, que é o facto de se estar perante um trabalho mais penoso é inexistente. Assim sendo, “a realização de trabalho em horário noturno por iniciativa do trabalhador não deverá ter ulteriores repercussões” (Thibault Aranda, 2000: 90). No que concerne ao trabalho por turnos, não será frequente a sua prática no teletrabalho¹², mas não deixa de ser uma hipótese a equacionar. Nas situações em que a flexibilidade do horário de trabalho não é possível e assiste-se à observância

de um horário rígido, este poderá ser perfeitamente compatível com o trabalho por turnos (basta pensar no caso de um teletrabalhador que preste serviços de informação ou de televendas, numa empresa com atendimento 24 horas por dia). Já no que diz respeito à prestação de trabalho suplementar, o teletrabalhador dificilmente reclamará o pagamento pela sua prestação, mas na verdade a prática deveria coincidir com o preconizado legalmente. A circunstância de o trabalhador exercer a sua atividade à distância não significa que a prestação da sua atividade não seja conciliável com a prestação de trabalho suplementar. Por outras palavras, não existem, mais uma vez, quaisquer motivos para uma diferença de tratamento do teletrabalhador relativamente a um trabalhador do modelo tradicional. Por sua vez, no regime jurídico sobre as férias, o teletrabalhador terá “um estatuto igual a um trabalhador de categoria profissional equivalente no setor económico de que se trate” (Thibault Aranda, 2000: 99). O direito à desconexão durante o gozo das férias assume uma importância crucial, a fim de o propósito legal do direito a férias ser concretizado, em prol da recuperação física e psíquica do teletrabalhador. O facto de o local de trabalho ser o mesmo do espaço de ócio e de confraternização pessoal e familiar pode gerar alguma ambiguidade, não obstante esta circunstância terá de ser gerida de uma forma sensata pelo próprio teletrabalhador.

1.3. Controlo do tempo de trabalho

Questionamos se é possível e de que forma poderá ser controlada a observância das regras sobre o tempo de trabalho, e em particular, no teletrabalho domiciliário, considerada por Jean-Emmanuel Ray (1996: 353) “o himalaia jurídico do teletrabalho”. Não será pelo facto de o teletrabalhador desenvolver a sua atividade fora das instalações do empregador, que “o teletrabalho deve ficar excluído da jornada”, uma vez que com maior ou menor complexidade, com maior ou menor precisão, é sempre possível controlar o tempo de trabalho de um teletrabalhador (Thibault Aranda, 2000: 82)¹³.

A distância física não impede o controlo do tempo de trabalho pelo empregador. O teletrabalhador deverá encon-

trar-se em permanente conexão com o computador central do empregador; desta forma é possível fazer uma “avaliação direta e imediata do tempo real de trabalho e um controlo das pausas ou descansos obrigatórios e o respeito do número máximo de horas diante do ecrã” (Thibault Aranda, 2000: 68-69). Existem, hoje em dia, inúmeros dispositivos de controlo, cuja instalação será lícita apenas e se os teletrabalhadores tiverem sido informados¹⁴. Trata-se de programas que medem a produtividade dos trabalhadores e que geram, inclusive, relatórios da sua rentabilidade¹⁵.

Mesmo que assim não fosse, poderiam ainda ser considerados os meios de controlo dissimulados. Senão atente-se ao facto de o trabalho ser frequentemente baseado na apresentação de resultados, fazendo com que o empregador meça o trabalho de forma qualitativa e não quantitativa. Mais ainda ao facto de o empregador ter plena consciência do que solicitou ao trabalhador e, como tal, terá uma noção do tempo plausível para a realização da tarefa incumbida.

1.4. Registos dos Tempos de Trabalho

O empregador tem a obrigação de manter um registo dos tempos de trabalho dos seus trabalhadores, prevista no artigo 202.º CT. Este registo deverá estar num “local acessível”, para que as entidades administrativas quando e se o solicitarem, possam consultar esse registos, de forma imediata¹⁶. A lei exige que esse registo abranja trabalhadores isentos de horário de trabalho e tenha de ter as indicações das horas do início e do fim do tempo de trabalho, as respetivas interrupções ou intervalos, a fim de se apurar o número de horas de trabalho, quer diárias, quer semanais.

O legislador português não previu apenas a situação do trabalhador que desempenha a sua atividade no chamado modelo clássico ou típico: a lei fala “[n]o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa”. Nesta situação o registo poderá ser feito de duas maneiras: para aqueles que embora exerçam a sua atividade fora das instalações, se desloquem aí diariamente ou amiúde, “após o seu regresso à empresa”; caso contrário, o registo, cor-

retamente visado, deverá ser enviado ao empregador “no prazo de 15 dias a contar da prestação”. O não cumprimento destas regras constitui uma contraordenação grave. Não obstante ser uma obrigação legal, parece-nos que o empregador terá todo o interesse em gerir os seus recursos humanos e organizar os respetivos tempos de trabalho, ainda que se trate de uma microempresa ou de uma pequena empresa. Os registos dos tempos de trabalho têm de estar disponíveis nas instalações do empregador, acessíveis aos trabalhadores, bem como a quem possa interessar, no âmbito das suas competências inspetivas, como é o caso da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). Se o trabalhador for um teletrabalhador domiciliário, num telecentro ou móvel, esse registo em que local deverá ficar disponível?

Existe jurisprudência dos tribunais de 1.ª instância que tem defendido, a propósito de trabalhadores que desempenham funções de vigilância e de segurança para clientes do empregador, a “dilação” ao empregador dos 15 dias para ter esses registos nas instalações; contrariamente há, de igual modo, jurisprudência que considera que esses registos deverão ser mantidos nas instalações dos terceiros. Esta última orientação já foi seguida por tribunais superiores, uma vez que é precisamente nas instalações de terceiros que esses trabalhadores prestam a sua atividade, e como tal, não deixa de ser o seu local de trabalho¹⁷.

Esta divergência é facilmente transposta para o âmbito do teletrabalho subordinado, mais concretamente na prestação da atividade em telecentros ou centros de trabalho comunitário. A nossa posição quanto a esta quezília vai no sentido de considerar que os registos de tempo deverão estar naqueles telecentros e naqueles centros de trabalho comunitário, por serem estes os lugares que correspondem ao local de trabalho dos teletrabalhadores. Na hipótese de estar em causa a modalidade de teletrabalho móvel, seja de forma imediata, seja com o prazo dilatatório dos 15 dias, os registos terão que ser mantidos na sede do empregador. O teletrabalhador móvel presta a sua atividade fora da sede da entidade empregadora, de forma itinerante, mas com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, condição *sine qua non* para ser qualificado como teletrabalhador. Não obstante e em regra existirá uma estreita conexão à sede, uma vez

que frequentemente existirão deslocações às instalações do empregador.

Questiona-se agora em que local as entidades empregadoras estão obrigadas a ter os registos dos tempos de trabalho nos casos do teletrabalho domiciliário? A ACT entende que relativamente aos trabalhadores cujo local de trabalho não é materialmente coincidente com o estabelecimento do empregador, o que acontece no regime do teletrabalho, a observância da lei cumpre-se se o registo estiver no estabelecimento “a que o trabalhador se encontra adstrito em condições de permitir a sua consulta e controlo”¹⁸. O legislador não o refere e a doutrina é omissa quanto a esta temática. Entendemos assim que os registos de tempo deverão ser enviados ao empregador, com determinada periodicidade, a fim de conservar os registos de tempo de trabalho do(s) seu(s) teletrabalhador(es). Quanto à referida periodicidade, a ACT não se pronunciou, mas parece-nos que se poderá colmatar a lacuna recorrendo analogicamente à regra prevista no n.º 3 do artigo 202.º CT. Assim sendo, os registos deverão ser enviados no prazo de 15 dias, a contar da prestação de trabalho. Este será o prazo máximo, pelo que as partes podem e devem estabelecer prazos mais curtos. Mais ainda, parece-nos defensável que o teletrabalhador envie esses registos semanalmente, através do correio eletrónico, uma forma simples, sem perda de tempo e sem quaisquer custos.

2. DIREITOS COLETIVOS

O teletrabalhador, por força da lei, tem o direito de se candidatar às estruturas de representação coletiva. É importante garantir a efetividade do exercício dos seus direitos coletivos e do seu poder de negociação.

O relacionamento entre teletrabalhador e organização sindical poderá sair enfraquecido, tendo em conta o distanciamento físico entre o trabalhador e as instalações da entidade empregadora¹⁹. Por outras palavras, “o isolamento tende a gerar a falta de solidariedade e o desaparecimento da dimensão coletiva do trabalho” e estes trabalhadores ainda “se sindicalizarão provavelmente menos que os restantes” (Gomes, 2007: 739). Por conseguinte,

poderão ter menores hipóteses em participar e exercer os seus direitos coletivos, até porque poucos acreditarão, por exemplo, no exercício do direito à greve pelos teletrabalhadores²⁰. Mais ainda, “(...) o local de trabalho é circunstância que levanta um problema de aplicação do conceito de greve em sentido material e do seu exercício efetivo pelo trabalhador” (Rodríguez-Sañudo, 1999: 119).

Não obstante, a distância física poderá ser um obstáculo facilmente contornável pelas tecnologias, em que os instrumentos de trabalho poderão ser o meio de acesso ao exercício dos direitos sindicais do teletrabalhador. Está em causa a “sociabilidade informática”, ou seja, a comunicação do teletrabalhador por via eletrónica com o seu empregador, trabalhadores e teletrabalhadores, bem como com as associações sindicais (Redinha, 2001: 105-106). Mercader Uguina (2002: 117-118) fala inclusive de um futuro Direito sindical virtual.

Desta forma, na impossibilidade de estar presente fisicamente, sempre poderá participar nas reuniões através de videoconferência e a distribuição da informação sindical poderá ser feita através destes instrumentos. Temos muitos exemplos de páginas criadas nas redes sociais, pelos sindicatos e pelas comissões de trabalhadores, onde se fornecem informações e indicações a todos os interessados, sejam ou não associados ou membros daquelas entidades, respetivamente. O aproveitamento das tecnologias pelas estruturas de representação coletiva pode ser, quiçá, uma forma de fortalecer a ação sindical. Na esteira de Thibault Aranda, “é perfeitamente legítima uma interpretação evolutiva do direito de reunião (“tele-reunião”), ou quadro de anúncios (página web)”, bem como na “telemontagem”, no “voto telemático” e inclusivamente na possibilidade de a greve ser articulada por via telemática, “desde a convocatória até à declaração de adesão, passando naturalmente pela mesma interrupção do trabalho que se realizaria desligando o videoterminal” (Thibault Aranda et al., 1998: 225-226).

No que diz respeito ao teletrabalho transfronteiriço ou internacional, será imprescindível distinguir entre aqueles casos em que o empregador tem uma filial ou sucursal no país onde o trabalhador presta a sua atividade e os casos em que não dispõe de qualquer estabelecimento. Na primeira hipótese, “a organização das relações cole-

tivas de trabalho ficarão sujeitas à lei local e não à lei do lugar de estabelecimento principal ou à lei do contrato de trabalho, de modo a que os teletrabalhadores fiquem integrados, em princípio, nos sistemas de representação coletivos instaurados nesse estabelecimento” (Serrano Olivares, 2004: 268). Já nas outras situações em que não há qualquer estabelecimento do empregador no país onde os teletrabalhadores desenvolvem a sua atividade, estes “ficarão, em princípio, integrados nos sistemas de representação do estabelecimento empresarial radicado noutro país como eleitores e como elegíveis, na medida em que o centro de trabalho do qual dependem funcionalmente se localiza nesse país” (*ibidem*).

Neste contexto, questiona-se se se pode aplicar uma convenção coletiva de trabalho a determinado teletrabalhador que presta a sua atividade num outro país, sem que se preveja uma cláusula nesse sentido. Na esteira do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, Raquel Serrano Olivares entende que “a aplicação extraterritorial do convénio coletivo não exigirá nem previsão expressa convencional, nem acordo expresso das partes, pois resulta evidente a conexão do trabalhador com o âmbito negocial de referência” (*idem*: 271-272).

3. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E ACIDENTES DE TRABALHO

A legislação portuguesa não se olvidou da temática sobre a segurança e saúde no trabalho e sobre o regime dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Conquanto não existem normas especiais e específicas para os teletrabalhadores, limitando-se a lei a remeter para as regras gerais aplicáveis a qualquer trabalhador. Temos o regime jurídico da promoção de segurança e saúde no trabalho na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro; se bem que estas regras estejam formatadas para a envolvente empresarial e não para as situações de teletrabalho.

As condições de segurança e saúde no trabalho de um teletrabalhador, bem como os acidentes de trabalho, levantam problemas jurídicos delicados, tanto mais se pensarmos no teletrabalhador domiciliário. Na esteira de Júlio Gomes existem “riscos acrescidos em matéria de

segurança e higiene no trabalho e até de saúde psicológica” (2007: 738), tendo em conta a provável interferência entre a vida pessoal e a profissional. Assim sendo, a prevenção assume um papel fundamental e, na verdade, os sistemas jurídicos europeus, desde o século XIX, revelaram esta preocupação (Ramalho, 2012: 740).

A entidade empregadora tem a responsabilidade de definir uma política de segurança e de saúde no trabalho para os teletrabalhadores. Por outras palavras, terá de adaptar as condições de trabalho à situação particular do teletrabalhador, certificando-se sobre a salubridade e garantindo a segurança no trabalho (Xavier, 2005: 237). Desde logo, os instrumentos de trabalho, em regra fornecidos pelo empregador, deverão ser seguros e os trabalhadores deverão saber manuseá-los, de acordo com as instruções fornecidas pelo empregador. Mais ainda, sempre que haja uma evolução tecnológica que melhore as condições de trabalho, esta deverá ser inserida no local de trabalho do teletrabalhador. Em todo o caso, qualquer local de trabalho, transversal a qualquer modalidade de contrato de trabalho, deverá ser construído segundo regras de ergonomia. É fundamental avaliar as “condições mínimas de segurança relacionadas com a iluminação, temperatura, ambiente sonoro, espaço físico, extinção de incêndios, material de primeiros socorros, material e ferramentas de trabalho (...)” (Fundación MásFamilia, 2012: 61).

Se estiver em causa o teletrabalho domiciliário, há que compatibilizar aquele dever com o direito fundamental do cidadão-trabalhador à inviolabilidade do seu domicílio. Em primeiro lugar, parece-nos que a organização e a adaptação da casa como local de trabalho deverão caber ao teletrabalhador. O empregador deverá disponibilizar um regulamento sobre as políticas de saúde e segurança estabelecidas para a empresa. Não existindo um regulamento, no mínimo, deverá entregar ao teletrabalhador um formulário que identifique as condições de trabalho. Como forma de contornar a dificuldade em fiscalizar o local de trabalho, poderá existir uma cláusula contratual a autorizar a realização de inspeções. Na falta de estipulação contratual, deverá o teletrabalhador permitir a entrada de um técnico contratado pelo empregador para vistoriar o local, a fim de asseverar o cumprimento das medidas de prevenção e de proteção. Desta forma, o trabalhador tem um

papel proeminente neste âmbito, uma vez que se encontra adstrito a um conjunto de deveres, a observar de forma meticulosa, existindo até uma obrigação de segurança da sua própria responsabilidade²¹: preencher devidamente o formulário, caso exista, para que a entidade empregadora conheça e identifique os riscos existentes e os anule; cumprir as regras de segurança prescritas pelo empregador; e utilizar e manusear os instrumentos de trabalho com zelo e correção.

Parece-nos que serão de enaltecer algumas práticas empresariais, como é o caso do conhecido banco espanhol BBVA que celebra um acordo escrito, como é exigido legalmente, com cada teletrabalhador, ao qual junta um documento de saúde laboral com referências detalhadas sobre esta matéria em particular (Fundación MásFamilia, 2012: 74). Temos, de igual modo, algumas práticas de entidades públicas dignas de registo: a Comunidade de Castilla y León impende sobre os teletrabalhadores o preenchimento de um questionário de auto-verificação em matéria de riscos laborais, fornecido pelo serviço competente em matéria de segurança e saúde laboral dos trabalhadores públicos. Há ainda que destacar, de forma panegírica, a formação profissional dada pela Escola de Administração Pública de Castilla y León sobre a prevenção de riscos laborais.

No caso de a prestação de teletrabalho ser desenvolvida num centro-satélite, esta situação em nada difere da prestação desenvolvida nas instalações do empregador, competindo a este averiguar sobre as condições de segurança desse mesmo local. Mesmo que se trate de um telecentro situado num diferente Estado do estabelecimento do empregador, alguém terá que se deslocar fisicamente ao local ou subdelegar esta competência num técnico contratado para efeito, para que implemente um sistema de gestão de prevenção, à luz das regras do Estado onde se situa o telecentro. Na hipótese de estarmos perante um centro comunitário, local onde trabalham trabalhadores de inúmeros empregadores, caberá ao responsável pelo centro, interlocutor com todas as entidades empregadoras, cumprir a tarefa de planear e implementar um sistema de gestão de prevenção da empresa, fazer uma avaliação de riscos profissionais e executar medidas de prevenção e de proteção.

Consideramos ainda fundamental o “dever/direito de vigilância da saúde dos teletrabalhadores” (Serrano Olivares, 2004: 266). Neste contexto, algumas das consequências da prestação da atividade em regime de teletrabalho para a saúde são exatamente as mesmas das dos trabalhadores típicos, desde que desempenhem as mesmas funções. Os teletrabalhadores deverão efetuar exames médicos periódicos, com especial incidência na especialidade da oftalmologia, devido à utilização intensiva do computador. O uso frequente deste equipamento poderá originar o que os especialistas da medicina apelidam de CVS – *Computer Vision Syndrome*²². Porém, os riscos profissionais não se limitam a esta disfunção: para além do stress, podemos ainda acrescentar os problemas típicos de um trabalho sedentário, mais concretamente doenças circulatórias e/ou musculares. Na hipótese do teletrabalho transfronteiriço ou internacional, o empregador deverá, de igual modo, suportar os custos de exames médicos periódicos no país de estabelecimento, à semelhança do teletrabalho interno.

No que concerne à questão do controlo da prestação de trabalho, está em causa não só a fiscalização pela entidade empregadora, mas também o “controlo exercido por parte das entidades públicas que fiscalizam em geral o exercício das condições de trabalho” (Rebelo, 2004: 115-116). As entidades públicas podem e devem fiscalizar os locais onde o teletrabalhador desempenha a sua atividade, em prol da saúde e segurança do trabalhador. No caso português, em consonância com o artigo 169.º n.º 1 CT, encontra-se o artigo 5.º n.º 1 da Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que estabeleceu o regime jurídico do trabalho no domicílio e que prevê que “o trabalhador no domicílio é abrangido pelos regimes jurídicos relativos à segurança e saúde no trabalho e a acidentes de trabalho e doenças profissionais, assumindo para o efeito o beneficiário da atividade a posição de empregador”. Podemos assim, pelo facto de estarmos perante casos semelhantes, aplicar analogicamente o artigo 13.º n.º 1 e n.º 2 da lei mencionada, o que significa desde logo que, neste caso, o serviço inspetivo da ACT tem competência para fiscalizar o trabalhador que exerce a sua atividade no domicílio. Assim sendo e por força daquele artigo a fiscalização apenas se poderá efetuar “no espaço físico onde é exercida a ati-

vidade”, “entre as 9 e as 19 horas”, “na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada com idade igual ou superior a 16 anos”.

Quanto à questão dos acidentes de trabalho, estamos perante “um problema sobretudo de direitos humanos” (Batista, 2008: 136). Na esteira de Albino Mendes Batista, a solução não será defender “um discurso que impute toda a responsabilidade em matéria de segurança e saúde no trabalho aos empregadores e às empresas”; esta delicada temática exige sim “um esforço concertado dos governos, dos empregadores, dos trabalhadores e da comunidade em geral” (*ibidem*: 137). Falar de acidentes de trabalho é falar da responsabilidade civil extracontratual, mais concretamente em responsabilidade civil objetiva, com a observância dos respetivos pressupostos. Além do mais, existem situações de exclusão da responsabilidade por acidente de trabalho, como é o caso de acidentes que sejam provocados pelo trabalhador sinistrado. Qualquer cláusula contratual que consagre a exclusão ou redução dos direitos do trabalhador no que diz respeito à responsabilidade do empregador pelos acidentes de trabalho será considerada nula.

A Lei dos Acidentes de Trabalho (LAT), aprovada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, considera que um acidente de trabalho é um evento súbito e imprevisto, que deverá ocorrer no tempo e no lugar de trabalho e que produz uma lesão física ou psíquica ao trabalhador²³. Por sua vez, a doença profissional respeita a uma situação lenta e impercível, que tem a sua origem no trabalho desempenhado ao longo do tempo.²⁴ Note-se que na hipótese teórica da existência de patologias prévias, quando concorrem com os acidentes no tempo e no lugar de trabalho, “devem ter inicialmente a qualificação de acidentes comuns” (Valdés Alonso, 2014: 143). Os critérios, quer o temporal, quer o geográfico, sofrem uma extensão legal e, assim sendo, ficam abrangidos os acidentes ocorridos fora do tempo e do local de trabalho, quando os serviços prestados forem executados por determinação do empregador ou por este consentidos²⁵.

Assim sendo, se o local de trabalho for o domicílio do trabalhador²⁶, não obstante a prestação da atividade ocorrer num espaço da vida privada do trabalhador, sempre que estiverem em causa fatalidades relacionadas com o

desempenho das suas funções, estas serão qualificadas como acidentes de trabalho. Desta forma, por força do critério geográfico, será considerado acidente de trabalho aquele que ocorra no seu próprio domicílio; por seu turno, esse acidente terá que acontecer durante o tempo de trabalho. Uma das mais marcantes características do teletrabalho domiciliário é a flexibilidade, o que dificulta a delimitação concetual do “acidente de trabalho”, passando a ser assim um elemento extremamente conflituoso. Parece-nos que se se aplicar a extensão do conceito, seja possível qualificar determinados acidentes do teletrabalhador domiciliário como acidentes de trabalho; contudo, se o teletrabalhador interrompe o seu trabalho para ir fazer compras ao supermercado, “o desastre então ocorrido não se qualifica como acidente de trabalho, porque ele se encontra fora do controlo, direto ou indireto, do empregador” (Martinez, 2013: 799-800). Por sua vez, nesta modalidade de teletrabalho, os acidentes *in itinere* estão afastados, a não ser quando haja deslocações às instalações do empregador. No que diz respeito aos teletrabalhadores móveis, a noção ampla de local de trabalho faz com que fiquem protegidos, uma vez que o seu local de trabalho é disseminado.

CONCLUSÕES

A flexibilidade inerente ao teletrabalho poderá significar um desrespeito pelas regras sobre a duração e organização do tempo de trabalho e originar situações de “toxicomania numérica”. As tecnologias proporcionam comunicações fáceis, permitindo que os trabalhadores estejam permanentemente acessíveis, não se diferenciando de forma clara entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, daí que se defenda o direito de desconexão dos trabalhadores. Mais ainda, esta *teledisponibilidade* não conta para efeitos da contagem do tempo de trabalho, mas não é verdadeiramente tempo livre; a solução será estipular por lei, por contrato ou por convenção coletiva os limites temporais, bem como o acréscimo retributivo em virtude daquele constrangimento.

O empregador tem a obrigação de manter um registo dos tempos de trabalho dos seus trabalhadores, para que as entidades administrativas/inspetivas o possam consul-

tar. No que concerne ao teletrabalhador no domicílio, defendemos que esses registos deverão ser enviados ao empregador no prazo de 15 dias, a contar da prestação de trabalho, o mesmo prazo previsto para os trabalhadores que prestam trabalho no exterior da empresa.

A efetividade do exercício dos direitos coletivos e do poder de negociação dos teletrabalhadores tem que ser garantida. A distância física poderá ser um obstáculo facilmente contornável pelas tecnologias, um meio privilegiado de acesso ao exercício dos direitos sindicais e uma forma de fortalecer a ação sindical.

Na definição de uma política de segurança e de saúde no trabalho, o empregador deve disponibilizar um regulamento ou, pelo menos, entregar ao teletrabalhador um formulário, a fim de identificar as condições de trabalho. O trabalhador, adstrito a um conjunto de deveres, tem a obrigação de preencher o formulário, para que a entidade empregadora conheça e identifique os riscos existentes, anulando-os; deve cumprir as regras de segurança prescritas pelo empregador; e manusear os instrumentos de trabalho com zelo e correção.

Como forma de contornar a dificuldade em inspecionar/fiscalizar o domicílio do trabalhador, até por imperativos constitucionais, será determinante a existência de uma cláusula contratual nesse sentido. Na sua falta, o teletrabalhador deverá permitir a entrada de um técnico contratado pelo empregador para vistoriar o local, a fim de asseverar o cumprimento das medidas de prevenção e de proteção. Além do mais, poderá existir ainda o controlo exercido pelas entidades administrativas, mas essa fiscalização apenas deverá ser circunscrita ao espaço físico onde a atividade é exercida, num horário conveniente, de acordo com o padrão do homem médio.

Tendo em conta a noção legal de acidente de trabalho, se o local de trabalho for o domicílio, sempre que estiverem em causa fatalidades relacionadas com o desempenho das suas funções, estas serão qualificadas como acidentes de trabalho. Para além deste critério geográfico, tem que estar presente o critério temporal, só que a flexibilidade dificulta a sua delimitação concetual. Desta forma, sempre que o trabalho tenha sido prestado por determinação do empregador ou por ele consentido, o critério temporal sofrerá uma extensão.

NOTAS

¹ Cf. artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho (CT).

² A doutrina espanhola realça que não deverá ser considerado como teletrabalhador uma pessoa que ao desempenhar a sua atividade laboral não utilize mais do que uma agenda e uma caneta esférica. Cf. Barrero Fernández (1999: 8).

³ Desde o início da década de 90, a União Europeia tem considerado o teletrabalho como uma das medidas emergentes para o lançamento da Sociedade da Informação e enaltecido algumas das suas principais valências. Este interesse culminou na celebração do paradigmático Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, assinado no dia 16 de julho de 2002 pelos principais parceiros sociais europeus.

⁴ Cf. Artigo 169.º CT.

⁵ A título exemplificativo, o Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e a Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, em 2004, estipulou que o horário, seja fixo ou não, não deverá anteceder as 8 horas da manhã, nem exceder as 22 horas, estando previsto um período normal de trabalho semanal de 40 horas, que poderá ser distribuído no máximo em 5 dias e no mínimo em 4. Já no que diz respeito ao intervalo de descanso, impõe uma hora de intervalo e dois intervalos intercalares na jornada de trabalho, com a duração de 15 minutos cada.

⁶ Para mais desenvolvimentos cf. RAY (2001: 37 a 48).

⁷ No que diz respeito ao excesso de horas de trabalho, a autora acrescenta, na página 970, que “(...) na maior parte dos casos, não há uma ordem expressa do empregador nesse sentido. Há, sim, uma interiorização desta ideia pelos trabalhadores e uma gestão realizada por objetivos de tal forma que, após algum tempo, são os próprios trabalhadores a não conseguirem separar a vida profissional da vida privada e a levar, *voluntariamente*, trabalho para casa”.

⁸ Cf. artigo 59.º n.º 1 d) e n.º 2 b) CRP.

⁹ Referimo-nos à Diretiva n.º 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, posteriormente alterada pela Diretiva n.º 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho, que alargou o seu âmbito de aplicação.

¹⁰ Artigo 197.º n.º 1 CT.

¹¹ Sobre o conceito legal de período de trabalho noturno e de trabalhador noturno, cf. artigos 223.º e 224.º CT.

¹² Nas convenções coletivas pesquisadas não encontramos regras previstas para o trabalho por turnos.

¹³ O autor denota que as maiores adversidades verificam-se naqueles casos em que “o tempo não é o único elemento a ter em conta como medida da atividade. O conteúdo da prestação, mais do que o tipo de conexão com a empresa, determina a submissão mais ou menos flexível à jornada e horários de trabalho (...)” (Thibault Aranda, 2000: 82).

¹⁴ “Muitas vezes, as empresas, no intuito de obviarem à dificuldade de controlo do tempo de trabalho, mandam instalar um sistema de computador, que lê os cartões de identificação e deteta variações no horário de trabalho; trata-se de uma variante moderna do relógio de ponto” Cf. Rodrigues (2011: 123).

¹⁵ Por exemplo, o programa “MySammy”.

Cf. <http://www.mysammy.com/>.

¹⁶ Este imperativo legal vai “no sentido de facilitar a ação inspetiva”. Cf. Carvalho (2011: 339).

¹⁷ O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 5 de dezembro de 2012, considerou que “a razão está do lado daqueles que defendem existir um dever de elaboração e manutenção das entidades empregadoras (...) de um ‘registo do tempo de trabalho’, devidamente atualizado e acessível, em cada uma dessas instalações, que para os empregados que aí executam as correspondentes funções, constituem o seu local de trabalho”. Na mesma decisão, acrescenta-se que “só assim é possível um atual, real, verdadeiro, correto e eficaz controlo e fiscalização por parte da ACT e de outras autoridades do tempo de trabalho efetivamente prestado por todos os trabalhadores que no local laboram e da sua conformidade/desconformidade, quer com o horário e período normal de trabalho concretamente estabelecido, quer com as normas jurídicas aplicáveis, possibilitando ainda o conhecimento e orientação dos próprios trabalhadores que aí prestam serviço e da entidade beneficiária do mesmo”. Cf. <http://www.dgsi.pt/>.

¹⁸ Mais concretamente o Gabinete do Diretor da ACT, Centro Local do Grande Porto, ao qual dirigimos a nossa questão no ano de 2015.

¹⁹ Maria Regina Redinha considera que “o teletrabalho constitui mais um desafio para a organização coletiva”. Cf. Redinha (2001: 105).

²⁰ Transcrevendo a opinião de Maria Regina Redinha, “Ninguém ousará duvidar que ao teletrabalhador é reconhecido o direito de greve, mas poucos julgarão plausível ser o seu exercício frequente”. Cf. Redinha (2001: 105).

²¹ Sobre esta “obrigação de segurança do trabalhador”, cf. Favennec-Héry (2007: 687).

²² Os oftalmologistas apresentam como principais sintomas: dores de cabeça, cansaço, olhos irritados, vermelhos ou secos, tonturas, políopia, entre outros. Tudo se deve ao facto de se olhar para o monitor do computador por prolongados períodos de tempo.

²³ Além disso, a lei portuguesa alarga o conceito de acidente de trabalho “aos infortúnios que ocorram com quem não seja trabalhador por conta de outrem, de modo a abranger aqueles que tenham contratos equiparados (como o caso do trabalho no domicílio)”. Cf. Martinez (2013: 792).

²⁴ Esta distinção reveste-se de grande importância, por força da perspectiva dualista no sistema jurídico português, em que “a matéria dos acidentes de trabalho não é integrada no sistema da segurança social, sendo a respetiva responsabilidade atuada através de um sistema de seguro privado (...), a matéria das doenças profissionais é inserida no sistema de segurança social”. Cf. Ramalho (2012: 745). Note-se que, por força do artigo 4.º da Lei Preambular do CT, este regime estende-se, entre outros trabalhadores, aos trabalhadores autónomos, mas economicamente dependentes do credor da atividade.

²⁵ Cf. artigo 9.º n.º 1 h) LAT.

²⁶ No que respeita ao seguro de acidentes de trabalho, na hipótese do teletrabalho domiciliário e no caso de não existir um espaço fixo e determinado para trabalhar, poderá ser extremamente complexo diferenciar o espaço laboral do espaço familiar.

BIBLIOGRAFIA

BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio (1999), *El Teletrabajo*, Madrid: Agata.

BATISTA, Albino Mendes (2008), *Acidentes de trabalho: contexto social, processo e cultura dos tribunais*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 79-80-81, pp. 135-156.

CARVALHO, António Nunes de (2011), “Notas sobre o Regime do Tempo de Trabalho na Revisão do Código do Trabalho”, in Paulo Morgado de Carvalho (coord.), *Código do Trabalho – A revisão de 2009*, Coimbra: Coimbra Editora.

FAVENNEC-HÉRY, Françoise (2007), “L’obligation de sécurité du salarié”, in *Droit Social*, 6, pp. 687-696.

FUNDACIÓN MÁSFAMILIA (2012), *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, Madrid: Fundación MásFamilia.

GOMES, Júlio (2007), *Direito do Trabalho, Volume I – Relações individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora.

LEITÃO, Luís Teles de Menezes (2012), *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina.

MARTINEZ, Pedro Romano (2013), *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina.

MERCADER UGUINA, Jesús (2002), *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Valladolid: Editorial LEX NOVA.

MOREIRA, Teresa Coelho (2011), “As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, pp. 11-34.

___ (2012), “As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: um Admirável Mundo Novo do Trabalho?”, in *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Volume VI, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 953-973.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina.

RAY, Jean-Emmanuel (1996), “Le Droit du Travail à l’Épreuve des NTIC: une nécessaire adaptation”, in *Droit Social*, 4, pp. 351-358.

___ (2001), *Le Droit du Travail à l’Épreuve des NTIC*, Paris: Éditions Liaisons.

REBELO, Glória (2004), “Reflexão sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional”, in *Questões Laborais*, 23, Ano XI, pp. 98-116.